

**Chancengleichheitsplan
30.06.2014**

Gymnasien



Einleitung

I. Allgemeines

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG), das am 22. Oktober 2005 in Kraft getreten ist, konkretisiert den Verfassungsauftrag "Frauen und Männer sind gleichberechtigt".

Ziel des Gesetzes ist die Umsetzung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes in den Dienststellen des Landes, somit auch in den Schulen. Frauen und Männern ist der gleiche Zugang zu öffentlichen Ämtern zu ermöglichen. Die berufliche Entwicklung und Förderung von Frauen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu verbessern. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, wird eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.

Das ChancenG fordert außerdem für Männer und Frauen die Verwirklichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es gilt auch in den Schulen die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit entscheidend zu verbessern.

Ein wichtiges Instrument, um die gesetzlich vorgegebenen Ziele zu erreichen, sind die Chancengleichheitspläne. Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, hat nach den Vorgaben der §§ 5-7 des ChancenG einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

II. Aufbau und Struktur

Für den Schulbereich werden vier Chancengleichheitspläne erstellt, je ein Chancengleichheitsplan pro Regierungsbezirk. Die Chancengleichheitspläne, die von Aufbau und Struktur her identisch sind, haben gemäß der gesetzlichen Vorgaben (§ 6 ChancenG) folgenden Inhalt:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Geltungsbereichs;
- beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur;
- die Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG und
- personelle, organisatorische, sowie fortbildende und qualifizierende Maßnahmen sollen die geringere Repräsentanz von Frauen abbauen (Fördermaßnahmen).

Die Erhebung der Daten basiert auf DIPSY. Dieses Programm ermöglicht landesweit die Erhebung der Daten für die Chancengleichheitspläne.

III. Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stichtag für die Datenerhebung war der 30.06.2014.

Auswertungen, denen kein Stichtag, sondern ein Zeitraum zugrunde liegt, umfassen einen fünfjährigen Zeitraum vom 01.07.2009 - 30.06.2014.

Die Regierungspräsidien haben die Daten für ihren jeweiligen Bezirk in eigener Zuständigkeit und Verantwortung erhoben und analysiert.

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014

Schulart/Schultyp: alle Schularten

Dienststelle: Kultusministerium

Schulart	Bewerbungen			Einstellungen		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Wissenschaftl. Lehrer/innen						
1. Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	17.187	15.619	91	6.609	5.871	89
2. Realschulen	7.325	5.264	72	3.962	2.867	72
3. Sonderschulen	2.881	2.468	86	1.353	1.141	84
4. Gemeinschaftsschulen*	* Die Bewerberzahlen sind in den Lehrämtern unter Ziff. 1-3 und 5 enthalten			290	230	79
INSGESAMT	27.393	23.351	85	12.214	10.109	83
5. Gymnasien	12.961	8.668	67	6.164	4.128	67
6. Berufliche Schulen	6.040	2.339	39	4.335	2.374	55
SUMME	46.394	34.358	74	22.713	16.611	73
Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen						
1. musisch-technische Fachlehrer/innen an GHWRGS-Schulen, Gymnasien und Beruflichen Schulen	1.411	843	60	683	375	55
2. Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen für Geistig- und Körperbehinderte an Sonderschulen	795	687	86	504	439	87
3. Technische Lehrer/innen an Beruflichen Schulen	1.433	259	18	292	71	24
INSGESAMT	50.033	36.147	72	24.192	17.496	72

Formblatt 0.1

Teilnehmende an zentralen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten

Zeitraum: 01.07.2009-30.06.2014

Schulart/Schultyp: alle Schularten

Dienststelle: Kultusministerium

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung an den Akademien	an Grund- und Hauptschulen	10.131	8.242	81
	an Werkrealschulen	3.891	2.384	61
	an Realschulen	13.556	8.074	60
	an Sonderschulen	13.143	9.543	73
	an Gemeinschaftsschulen	6.876	4.700	68
	an Gymnasien	24.677	12.453	50
	an Beruflichen Schulen	37.261	15.648	42
	schulart- und schultypenübergreifend	13.799	8.757	63
	INSGESAMT	123.334	69.801	57
Fortbildung für Fortbildnerinnen	an Grund- und Hauptschulen	1.263	1.021	81
	an Werkrealschulen	742	413	56
	an Realschulen	2.243	1.323	59
	an Sonderschulen	744	461	62
	an Gemeinschaftsschulen	774	496	64
	an Gymnasien	3.464	1.647	48
	an Beruflichen Schulen	1.159	599	52
	schulart- und schultypenübergreifend	1.561	961	62
	INSGESAMT	11.950	6.921	58
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung an den Akademien	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	14.030	7.701	55
INSGESAMT	149.314	84.423	57	

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)
Stichtag
30.06.2014
Schulart
Gym
Dienststelle
RPK

Befristung	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet	Schulart	höherer Dienst	Beamten/Beamte	A16	90	20	22%
				A15	568	203	36%
				A14	2301	1267	55%
				A13	3478	2385	69%
			insgesamt		6437	3875	60%
			Arbeitnehmer	E15	2	0	0%
				E14	25	14	56%
				E13	137	85	62%
			insgesamt		164	99	60%
			insgesamt h.D.		6601	3974	60%
			gehobener Dienst				
			Beamten/Beamte	A15	1	1	100%
				A14	1	1	100%
				A13	79	70	89%
				A11	12	11	92%
				A10	5	4	80%
				A 9	2	1	50%
			insgesamt		100	88	88%
			Arbeitnehmer	E13	2	1	50%
				E12	1	0	0%
				E11	7	5	71%
				E10	2	1	50%
				E 9	3	1	33%
			insgesamt		15	8	53%
			insgesamt g.D.		115	96	83%
			Schulart Ergebnis		6716	4070	61%
unbefristet	Ergebnis				6716	4070	61%
befristet	Schulart	höherer Dienst	Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
				E14	36	21	58%
				E13	139	101	73%
			insgesamt h.D.		176	122	69%
			gehobener Dienst				
			Arbeitnehmer	E13	6	4	67%
				E12	3	2	67%
				E11	14	13	93%
				E10	6	6	100%
				E 9	13	11	85%
			insgesamt g.D.		42	36	86%
			mittlerer Dienst				
			Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
			insgesamt m.D.		1	1	100%
			Schulart Ergebnis		218	158	72%
befristet	Ergebnis				218	158	72%
INSGESAMT					6934	4228	61%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)

Stichtag 30.06.2014
Schulart Gym
Dienststelle RPK

Befristung	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet	Schultyp						
		höherer Dienst					
		Beamten/Beamtinnen		A16	4	1	25%
				A15	106	67	63%
				A14	926	745	80%
				A13	1508	1244	82%
			insgesamt		2544	2057	81%
		Arbeitnehmer		E14	16	12	75%
				E13	87	57	66%
			insgesamt		103	69	67%
			insgesamt h.D.		2647	2126	80%
		gehobener Dienst					
		Beamten/Beamtinnen		A13	52	49	94%
				A11	6	6	100%
				A10	3	3	100%
			insgesamt		61	58	95%
		Arbeitnehmer		E13	1	0	0%
				E11	3	3	100%
				E10	1	0	0%
				E 9	3	1	33%
			insgesamt		8	4	50%
			insgesamt g.D.		69	62	90%
		Schultyp Ergebnis			2716	2188	81%
unbefristet	Ergebnis				2716	2188	81%
befristet	Schultyp						
		höherer Dienst					
		Arbeitnehmer		E14	26	13	50%
				E13	107	85	79%
			insgesamt		133	98	74%
			insgesamt h.D.		133	98	74%
		gehobener Dienst					
		Arbeitnehmer		E13	5	3	60%
				E12	3	2	67%
				E11	14	13	93%
				E10	6	6	100%
				E 9	13	11	85%
			insgesamt		41	35	85%
			insgesamt g.D.		41	35	85%
		mittlerer Dienst					
		Arbeitnehmer		E 8	1	1	100%
			insgesamt		1	1	100%
			insgesamt m.D.		1	1	100%
		Schultyp Ergebnis			175	134	77%
befristet	Ergebnis				175	134	77%
INSGESAMT					2891	2322	80%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gym
 Dienststelle RPK

Befristung	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet	Schulart	höherer Dienst					
		Beamten/Beamtinnen		A16	83	19	23%
				A15	443	124	28%
				A14	1103	365	33%
				A13	1230	579	47%
			insgesamt		2859	1087	38%
		Arbeitnehmer		E15	2	0	0%
				E14	8	2	25%
				E13	47	25	53%
			insgesamt		57	27	47%
			insgesamt h.D.		2916	1114	38%
		gehobener Dienst					
		Beamten/Beamtinnen		A15	1	1	100%
				A14	1	1	100%
				A13	22	17	76%
				A11	6	5	83%
				A10	2	1	50%
				A 9	2	1	50%
			insgesamt		34	26	76%
		Arbeitnehmer		E13	1	1	100%
				E12	1	0	0%
				E11	4	2	50%
				E10	1	1	100%
			insgesamt		7	4	57%
			insgesamt g.D.		41	30	73%
			Schulart Ergebnis		2957	1144	39%
			unbefristet Ergebnis		2957	1144	39%
befristet	Schulart	höherer Dienst					
		Arbeitnehmer		E15	1	0	0%
				E14	9	7	78%
				E13	29	14	48%
			insgesamt		39	21	54%
			insgesamt h.D.		39	21	54%
		gehobener Dienst					
		Arbeitnehmer		E13	1	1	100%
			insgesamt		1	1	100%
			insgesamt g.D.		1	1	100%
			Schulart Ergebnis		40	22	55%
			befristet Ergebnis		40	22	0,55
			INSGESAMT		2997	1166	39%

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben

Stichtag 30.06.2014
Schulart 0416
Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
Schultyp											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	90	20	22%	83	19	23%	4	1	25%
		A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	76	17	22%	71	15	21%	4	1	25%
		A15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	178	70	39%	139	42	30%	34	25	74%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	283	105	37%	210	62	30%	66	40	61%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	7	0	0%	6	0	0%	1	0	0%
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	A15	11	3	27%	11	3	27%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	129	69	53%	98	44	45%	24	19	79%
insgesamt			777	285	37%	621	186	30%	133	86	65%
Arbeitnehmer											
	Stellvertretender Schulleiter	E15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt			4	1	25%	4	1	25%	0	0	-

insgesamt h.D.			781	286	37%	625	187	30%	133	86	65%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Abteilungsleiter an Gesamtschulen	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Stellvertr. Abteilungsleiter an Gesamtschulen	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt			4	4	100%	3	3	100%	1	1	100%
insgesamt g.D.			4	4	100%	3	3	100%	1	1	100%
Schultyp Ergebnis			785	290	37%	628	190	30%	134	87	65%
Beschäftigte Ergebnis			785	290	37%	628	190	30%	134	87	65%
Bestellte											
Schultyp											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	15	10	67%	11	7	64%	3	2	67%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	13	6	46%	9	3	33%	4	3	75%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-
insgesamt			32	17	53%	24	11	46%	7	5	71%
insgesamt h.D.			32	17	53%	24	11	46%	7	5	71%
Schultyp Ergebnis			32	17	53%	24	11	46%	7	5	71%
Bestellte Ergebnis			32	17	53%	24	11	46%	7	5	71%
INSGESAMT			817	307	38%	652	201	31%	141	92	65%

Formblatt 1.4 Gym

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Stichtag: 30.06.2014
 Schulart: Gymnasien
 Dienststelle:

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Höherer Dienst			
Studienreferendar/in	613	453	74
Gehobener Dienst			
Anwärter/innen LA an Gymnasien			
INSGESAMT	613	453	74

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Zeitraum 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart Gym
 Dienststelle RPK

Schultyp	Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp								
Beamtinnen/Beamte								
höherer Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	1601	1052	66%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis			1601	1052	66%	0	0	-
gehobener Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	10	8	80%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis			10	8	80%	0	0	-
insgesamt			1611	1060	66%	0	0	-
Arbeitnehmer								
höherer Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	98	60	61%	93	63	68%
höherer Dienst Ergebnis			98	60	61%	93	63	68%
gehobener Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	2	1	50%	22	18	82%
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	15	13	87%
		Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	4	4	100%
gehobener Dienst Ergebnis			2	1	50%	41	35	85%
mittlerer Dienst		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	1	100%
mittlerer Dienst Ergebnis			0	0	-	1	1	100%
insgesamt			100	61	61%	135	99	73%
Schultyp Ergebnis			1711	1121	66%	135	99	73%
INSGESAMT			1711	1121	66%	135	99	73%

	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	78	41	53%	57	28	49%	21	13	62%	170	90	53%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	55	25	45%	43	16	37%	12	9	75%	230	84	36%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	34	13	38%	33	12	36%	0	0	-	104	28	27%
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	34	5	15%	34	5	15%	0	0	-	84	27	32%
	insgesamt		201	84	42%	167	61	37%	33	22	67%	588	229	39%
	insgesamt h.D.		201	84	42%	167	61	37%	33	22	67%	588	229	39%
	Schultyp Ergebnis		201	84	42%	167	61	37%	33	22	67%	588	229	39%
	Bestellte Ergebnis		201	84	42%	167	61	37%	33	22	67%	588	229	39%
	INSGESAMT		540	235	44%	434	164	38%	100	67	67%	588	229	39%

Formblatt 1.8a Gym**AUFSTIEG**

Zeitraum: 01.07.2009-30.06.2014
Schulart: Gymnasien
Dienststelle: RPK

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Beamtinnen/Beamte	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	0	0	0
INSGESAMT	0	0	0

Formblatt 1.8b Gym

Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten

Zeitraum: 01.07.2009-30.06.2014

Schulart/Schultyp: Gymnasien

Dienststelle: RPK

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	an Gymnasien	38.558	20.821	54%
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an Gymnasien	1.218	534	44%
	schulartübergreifend (alle Schularten *)	4.704	2.149	46%
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Gymnasien	1.729	801	46%
	INSGESAMT	46.209	24.305	53%

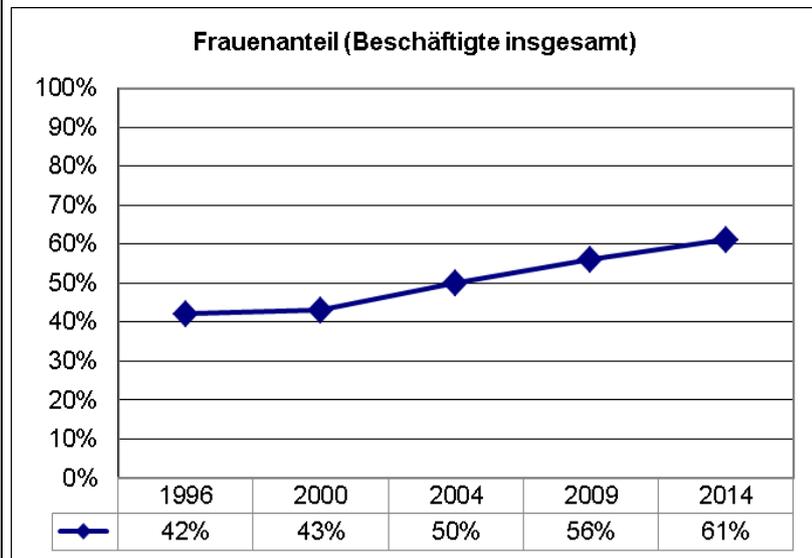
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte	12.794	7.761	61%
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	3.202	1.517	47%
	INSGESAMT	15.996	9.278	58%

* einschließlich GHWRGS-Schulen und Berufliche Schulen

Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

Beschäftigte insgesamt
(Formblatt I.1 L)

Die Gesamtzahl der Beschäftigten stieg von 6558 vom 30.06.2009 auf jetzt 6934. Der Frauenanteil entwickelte sich seit Erstellung des 1. FFP folgendermaßen:



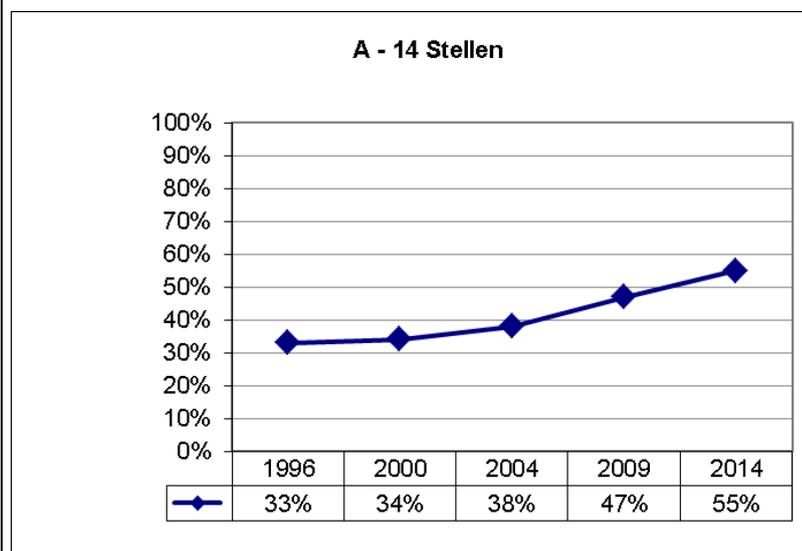
Wie schon im letzten Chancengleichheitsplan sind Frauen im **höheren Dienst** nicht mehr unterrepräsentiert und der Frauenanteil erhöhte sich von 55 % auf 60 %.

Bei den verbeamteten Lehrkräften im höheren Dienst stieg die Zahl von 5822 auf 6437. Der Frauenanteil stieg von 54 % auf 60 %.

Bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis im höheren Dienst ist ein Rückgang von 184 auf 164 zu verzeichnen. Hier ging der Frauenanteil von 63 % auf 60 % zurück.

Mit aufsteigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe nimmt der Frauenanteil immer noch ab. Aber auch hier ergaben sich vor allem bei den verbeamteten Lehrkräften zum Teil deutliche Steigerungen.

	30.06.2009	30.06.2014
A 13	67 %	69 %
A 14	47 %	55 %
A 15 incl. A 15 + Z	29 %	36 %
A 16	15 %	22 %



Betrachtet man die Erhöhung des Frauenanteils bei den A14-Stellen, so stellt man fest, dass mit 55 % Frauenanteil diese nicht mehr unterrepräsentiert sind.

	<p>Die Anzahl der Lehrkräfte im gehobenen Dienst ist sowohl bei den verbeamteten Lehrkräften als auch bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis rückläufig. Bei den verbeamteten Lehrkräften sank die Anzahl nur geringfügig von 89 % auf 88 % und bei den Arbeitnehmern von 70 % auf 53 % schon deutlich mehr.</p> <p>Es fällt auf, dass die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse zurückgegangen ist. Waren es zum 30.06.2009 noch 308 befristete Arbeitsverhältnisse, so sind es jetzt 218. Der Frauenanteil ist jedoch von 59 % auf 72 % gestiegen.</p>												
<p>Vollzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)</p>	<p>Bei den Vollzeitbeschäftigten stieg der Frauenanteil von 33 % auf 39 %.</p> <p>Von den insgesamt 218 Lehrkräften mit einem befristeten Arbeitsvertrag arbeiten nur 40 Personen in Vollzeit. Der Frauenanteil beträgt hier 55 %.</p>												
<p>Teilzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)</p>	<p>Von den insgesamt 4228 weiblichen Lehrkräften an den Gymnasien arbeiten 2322 in Teilzeit, das entspricht einem Prozentsatz von 54 %. Von den 2646 Männern sind es 569, also nur 22 %, die in Teilzeit arbeiten.</p> <p>Mit 80 % liegt der Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten dementsprechend auch sehr hoch. Er ist im Vergleich zu den 75 % vom 30.06.2009 leicht gestiegen.</p>												
<p>Beurlaubte (Formblatt I.2.L)</p>	<p>Die Gesamtzahl der Beurlaubten ist von 903 auf 1048 leicht angestiegen. Der Frauenanteil erhöhte sich um einen Prozentpunkt auf 71 % und liegt damit immer noch sehr hoch.</p>												
<p>Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber (Formblatt I.3.L)</p>	<p>Bei den Beschäftigten/Bestellten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben setzt sich beim Frauenanteil der positive Trend der letzten Jahre fort.</p> <div data-bbox="539 1077 1358 1630" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Frauenanteil Funktionsstellen</caption> <thead> <tr> <th>Jahr</th> <th>Frauenanteil (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1996</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2000</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>38%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Diese positive Entwicklung zeigt sich bei allen Funktionsstellen.</p> <p>Die Zahl der Schulleiterinnen stieg von 16 % auf 22 %.</p> <p>Der Anteil der stellvertretenden Schulleiterinnen stieg von 21 % auf 22 % an.</p> <p>Der Zuwachs bei den Abteilungsleiterinnen (Fachleiterinnen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben) beträgt 9 Prozentpunkte und stieg somit von 28 % auf 37 %.</p> <p>Ein Anstieg ist auch bei den Fachberaterinnen in der Schulaufsicht zu verzeichnen, von 32 % auf 39 %.</p> <p>Der Frauenanteil bei den Fachleiterinnen am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung stieg um einen Prozentpunkt, von 26 % auf 27 %. Der Frauenanteil der Lehrbeauftragten am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung lag zum Stichtag bei 53 %. Dieser kann sich allerdings von Schuljahr zu Schuljahr ändern.</p>	Jahr	Frauenanteil (%)	1996	8%	2000	11%	2004	19%	2009	29%	2014	38%
Jahr	Frauenanteil (%)												
1996	8%												
2000	11%												
2004	19%												
2009	29%												
2014	38%												

	<p>Von den insgesamt 817 Personen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben üben 141, also nur 17 %, ihre Funktion in Teilzeit aus. Auch hier sind es mit 65 % mehr Frauen als Männer, die in Teilzeit arbeiten. Zum 30.06.2009 lag der entsprechende Prozentsatz bei 17 % und der Frauenanteil betrug 65 %. Hier gibt es prozentual keine Veränderungen.</p> <p>Bei den Funktionsstellen fällt auf, dass sowohl die Funktion eines Schulleiters als auch die Funktion eines stellv. Schulleiters nur von jeweils 4 (davon jeweils eine Frau) der insgesamt 90 bzw. 76 mit diesen Funktionen betrauten Beschäftigten in Teilzeit ausgeübt wird. Deutlich häufiger wird die Funktion einer Fachberaterin/eines Fachberaters in der Schulaufsicht und die Funktion einer Abteilungsleiterin/eines Abteilungsleiters in der Schule in Teilzeit ausgeübt. Von insgesamt 178 Fachberaterinnen/Fachberater sind 34 in Teilzeit und davon sind 74 % Frauen. Bei den insgesamt 283 Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter sind es 66, die in Teilzeit arbeiten und davon sind 61 % Frauen.</p>
Vorbereitungsdienst (Formblatt I.4)	Die Gesamtzahl der Studienreferendarinnen und Studienreferendare ist von 922 auf jetzt 613 gesunken. Der Frauenanteil nahm von 66 % auf 74 % leicht zu.
Einstellungen (Formblatt I.5)	Es wurden insgesamt 1601 Lehrkräfte im höheren Dienst unbefristet eingestellt. Der Frauenanteil stieg von 64 % auf 66 % leicht an. Im gehobenen Dienst wurden 10 Lehrkräfte unbefristet eingestellt. Auch hier stieg der Frauenanteil von 67 % auf 80 % an. Der Anteil bei den Arbeitnehmern für die unbefristete Einstellung erhöhte sich um einen Prozentpunkt von 60 % auf 61 %. Auch bei der befristeten Einstellung bei den Arbeitnehmern zeigt sich eine Erhöhung des Frauenanteils von 59 % auf 73 %.
Beförderungen/Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Formblatt I.7.L)	<p>Vergleicht man die Anzahl der Bewerbungen von Frauen auf Funktionsstellen mit den Zahlen vom 30.06.2009, so stellt man fest, dass der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf die Funktion eines Schulleiter von 39 % auf 27 % gesunken ist. Bei den Bewerbungen auf die Funktion eines stellvertretenden Schulleiters blieb der Frauenanteil mit 32 % gleich. Bei den Bewerbungen auf die Funktion eines Fachberaters in der Schulaufsicht sank der Frauenanteil von 48 % auf 36 %, wohingegen er bei den Bewerbungen auf die Funktion des Fachleiters zur Koordination schulfachlicher Aufgaben von 51% auf 53 % leicht anstieg.</p> <p>Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten bei den Bewerbungen ist ebenfalls gestiegen, von 51 % auf 56 %.</p>
Aufstieg (Formblatt 1.8a)	Es gab keine Beschäftigten, die am Aufstiegsprogramm teilgenommen haben. Dies resultiert daraus, dass sich der Großteil der Beschäftigten an Gymnasien im höheren Dienst befindet.
Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungs- maßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten (Formblatt 1.8b)	<p>Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte liegt bei 54 % und ist um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan gestiegen. Die Zahl der Teilnehmer hat sich von 29.085 auf 38.558 erhöht. Dieser starke Anstieg hat seine Ursache in den vielen Neuerungen im gymnasialen Bereich.</p> <p>Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsförderungen für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber liegt der Frauenanteil bei 47 % und ist somit um 12 Prozentpunkte im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan 2009 gesunken.</p>

Zielvorgaben und personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen für den Bereich der Gymnasien

A. Zielvorgaben

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Chancengleichheitsgesetz sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden.

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.

B. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in Funktionsstellen an Gymnasien

1. Ausgangslage

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen der Gymnasien ist im Geltungszeitraum der letzten Chancengleichheitspläne von 31,7 % (30.06.2009) auf 36,3 % (30.06.2014) angestiegen. Die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen seit der Einführung der ersten Pläne geht weiter voran. Die Frauenquoten sind aber je nach einzelnen Führungspositionen und Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich. Regelmäßig verringert sich der Anteil an Frauen mit jeder höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Eine differenzierte Betrachtung ist deshalb auch trotz des positiven Trends unverzichtbar.

Die Entwicklung während der Geltungsdauer des letzten Chancengleichheitsplans ergibt sich im Einzelnen aus dem Zahlenteil und der Analyse der Beschäftigtenstruktur. Kritisch zu betrachten und begleiten sind insbesondere Schulleitungsbereiche, in denen während der Geltungsdauer der letzten Pläne keine positive Entwicklung eingetreten ist und weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

Da an Gymnasien mehr Lehrerinnen als Lehrer im Eingangsamt beschäftigt sind, ist eine gute personelle Basis für die weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vorhanden. Diese jungen Lehrerinnen müssen für Führungspositionen gezielt vorbereitet und gewonnen werden.

2. Personalentwicklung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Personalverantwortliche in der Schulverwaltung haben deshalb – unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – die Aufgabe, Lehrerinnen gezielt und systematisch zu fördern. Das bedeutet, dass Lehrerinnen Aufgaben übertragen werden sollen, durch welche sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln. Den Schulleiterinnen und Schulleitern kommt hier eine Schlüsselfunktion zu. Sie sind zur Personalentwicklung und Frauenförderung verpflichtet. Eine notwendige Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Bewerberinnen auf Funktionsstellen ist die verstärkte Einbindung von Lehrerinnen in Schulleitungsaufgaben, wie z. B. die Übertragung von Aufgaben im Rektorat, die Übernahme der Prüfungsorganisation und die Mitarbeit bei Planungsaufgaben. Dabei ist anzustreben, dass diese Aufgaben nicht zu einer unangemessenen (zeitlichen) Mehrbelastung führen, sondern entsprechende Leitungszeit zur Verfügung gestellt wird. Transparenz über die Verteilung der Leitungszeit ist wünschenswert.

Erfahrungen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder innerer Schulentwicklung ermöglichen es, die Anforderungen an Führungspositionen besser einzuschätzen; sie motivieren und qualifizieren Lehrerinnen für weiter gehende Aufgaben. Ferner können Frauen in der Familienphase erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen, wie beispielsweise effektives Zeitmanagement und soziale Kompetenzen in den genannten Bereichen einbringen.

Ergänzend sollen Frauen verstärkt bei Tagungen und Fortbildungen und durch gezielte Ansprache auf Führungspositionen hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert werden.

Erfolgreiche Personalentwicklungsmaßnahmen wie Netzwerkbildung sowie berufliche und nebenberufliche Weiterbildungsmaßnahmen finden auch weiterhin Anwendung.

Obere und untere Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen.

Die oberen Schulaufsichtsbehörden sowie das Ministerium haben dafür Sorge zu tragen, dass Lehrerinnen auch verstärkt schulübergreifende und/oder Tätigkeiten im außerschulischen Bereich übertragen werden. Angestrebt wird die stärkere Berücksichtigung von Lehrerinnen als Referentinnen in der Lehrerfortbildung, als Multiplikatorinnen sowie bei Abordnungen an die Seminare oder in die Schulverwaltung. Frauen sollen durch gezielte persönliche Ansprache oder – soweit dies organisatorisch möglich und vertretbar ist – durch Ausschreibung auf solche Aufgaben bzw. Tätigkeiten hingewiesen werden.

Abordnungsmöglichkeiten sind grundsätzlich auszuschreiben.

Eine Methode, um gezielt Nachwuchskräfte zu fördern und bei einem eventuellen Aufstieg in eine Führungsposition zu unterstützen, ist darüber hinaus das Mentoring. Im schulischen Bereich wird neuen Schulleiterinnen und Schulleitern während der Probezeit ein Mentoring angeboten, um sie in ihrem neuen Führungsamt zu begleiten. Diese Form der Unterstützung wurde in der zum Schuljahr 2015/2016 in Kraft getretenen Rahmenkonzeption zur regionalen Probezeitbegleitung neuer Schulleiterinnen und Schulleiter verankert.

Als sinnvolle Ergänzung zu den beschriebenen Maßnahmen wurden Informationen zu allen Bereichen gebündelt und auf der Homepage des Kultusministeriums unter der Rubrik „Informationen für Frauen in Führungspositionen“ veröffentlicht. Auf dieser Homepage finden sich Informationen rund um die Tätigkeit einer Schulleitung bzw. weiterer Funktionsämter.

Das Ministerium führt weiterhin mit den Personalverantwortlichen und fachlichen Beraterinnen der oberen Schulaufsichtsbehörden regelmäßige Gespräche zur Frauenförderung.

3. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren

Bei Bewerbungsverfahren ist zu berücksichtigen, dass die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit bzw. fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit in Bereichen mit Unterrepräsentanz frühzeitig, d.h. noch im Entscheidungsprozess, beteiligt wird. Dies gilt auch bei schulbezogenen Ausschreibungen und schulbezogenen Einstellungsverfahren. Sie ist über Anzahl und Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber zu informieren. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat gemäß § 9 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, das Recht an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, soweit eine gemischtgeschlechtliche Bewerberlage vorliegt. Ferner darf bei der Auswahl unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Aspekt der Familienplanung nicht zum Nachteil der Frauen einbezogen werden.

4. Fortbildende bzw. für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten qualifizierende Maßnahmen

Neben den genannten Maßnahmen sind insbesondere fortbildende und vorqualifizierende Maßnahmen von besonderer Bedeutung. Eine Vielzahl von Fortbildungsangeboten richtet sich gezielt an Lehrerinnen (und Lehrer) aller Schularten. Zentrale Fortbildungen und regionale Informationsveranstaltungen bieten die Möglichkeit, sich über Führungspositionen und -aufgaben zu informieren, das eigene Potential zu erkunden und sich auf die mögliche Übernahme einer

Führungsaufgabe vorzubereiten oder erleichtern den Wiedereinstieg in den Beruf nach mehrjähriger Beurlaubung.

Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird weiterhin ein Fortbildungsprogramm nur für Frauen angeboten, um deren berufliche Fort- und Weiterbildung, insbesondere die Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten spezifisch zu fördern.

Frauen, die an einer Führungsposition interessiert sind, erhalten damit eine spezifische Vorfeldqualifizierung. Seit Erstellung der letzten Pläne wurde diese Seminarreihe novelliert.

Folgende Fortbildungen werden nunmehr angeboten:

Vier frei wählbare Module:

- Die Hürde nehmen - die Bewerbung professionell angehen
- Training für professionelle Gesprächsführung
- Konfliktmanagement
- Rhetorik und Präsentation

Feste Lehrgangreihe mit integriertem Praktikum:

- Baustein 1: Erfolgreich führen – ich mache mich auf den Weg
- Drei- bis fünftägiges Praktikum: Dieses erfolgt auf den Besuch des Bausteins 1 und ist verbindlich für alle Teilnehmerinnen der Reihe. Es kann in Absprache mit der Führungskraft vor Ort und in Abstimmung mit dem Stundenplan in Form von Ganz- oder Halbtagen absolviert werden und sich über mehrere Wochen erstrecken, endet aber vor Beginn von Baustein 2.
- Baustein 2: Schulleben gestalten – von der Vision zur Umsetzung
- Baustein 3: Erfolgreich verhandeln in Theorie und Praxis

Sowohl die frei wählbaren Module als auch die Lehrgangreihe erfreuen sich nach wie vor reger Nachfrage.

Seit Beginn des Schuljahrs 2015/2016 wird von den Regierungspräsidien und Staatlichen Schulämtern die neue landesweite Konzeption „Vorqualifizierungsangebote Führungskräfteentwicklung“ umgesetzt. Die Konzeption beinhaltet Informations-, Orientierungs- und Fortbildungsveranstaltungen sowie Gesprächsangebote seitens der Schulverwaltung. Mit diesem Maßnahmenbündel sollen interessierte Lehrkräfte – Frauen wie Männer – ermutigt werden, sich auf eine Schulleitungsstelle zu bewerben und auf dem Weg dorthin qualifiziert begleitet und unterstützt werden.

Die neuen Vorqualifizierungsangebote machen das Programm „Frauen fit für Führung“ jedoch keineswegs überflüssig, vielmehr ergänzen sich beide Programme. Aufgrund der aktuellen Geschlechterrelation in schulischen Führungspositionen werden auch in Zukunft spezifische Angebote für die Zielgruppe Frauen für sinnvoll und notwendig erachtet.

Auch für Wiedereinsteigende und Beurlaubte werden Fortbildungen angeboten.

Die oberen Schulaufsichtsbehörden informieren in geeigneter Weise über weitere Fortbildungen, die von ihnen veranstaltet und verantwortet werden.

Die Mittel für die Fortbildung von Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen wurden im Jahr 2011 von bislang 4.326 € auf 24.000 € erhöht. Davon stehen den Regierungspräsidien Mittel in Höhe von 16.000 € für die Fortbildung von Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen an Schulen und Seminaren zur Verfügung. Sie können flexibel und nach Bedarf zur Durchführung regionaler Fortbildungsveranstaltungen, aber auch zur Abdeckung von Reisekosten für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen anderer Träger genutzt werden. Die deutliche Mittelerhöhung trägt zur Qualifizierung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Ansprechpartnerinnen bei und leistet so einen weiteren wichtigen Beitrag für die Förderung von Frauen sowie der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.

Die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden bei der Gestaltung des Stundenplans sowie die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung außerunterrichtlicher Aufgaben ist Aufgabe der Schulleitung und gehört größtenteils schon heute zum Alltag im Schulbetrieb. Da die Bedingungen von Ort zu Ort und Schulart zu Schulart sehr unterschiedlich sein können, können familienfreundliche Rahmenbedingungen nicht allgemein gültig festgeschrieben werden. Die Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende darf sich nicht nachteilig für diese auswirken und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen.

Hilfreich ist die Unterscheidung zwischen unteilbaren Dienstaufgaben (z.B. Konferenzteilnahme, Fortbildung) und teilbaren Dienstaufgaben. Neben dem "geteilten" Lehrauftrag gehören dazu viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte. Hier ist die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte

und Familienarbeit Leistende ebenso geboten wie bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage. Dabei bietet sich eine Konzentration dergestalt an, dass sich ein unterrichtsfreier Tag ergibt, sofern pädagogische und allgemeine dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Es gehört zu den ständigen Aufgaben der Schulleitung, sicherzustellen, dass sich die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte nicht nachteilig für diese auswirken. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die zeitliche Lage unteilbarer und die Wahrnehmung teilbarer Dienstaufgaben im Allgemeinen als auch für die Anordnung von Mehrarbeit und Vertretungen im Besonderen. Die Schulleitung erörtert bei Bedarf mit der Beauftragten für Chancengleichheit, der örtlichen Personalvertretung und soweit erforderlich der Vertrauensperson der Schwerbehinderten die Rahmenbedingungen, die an der Schule für Teilzeitbeschäftigte Anwendung finden sollen. Die Gesamtlehrerkonferenz kann Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben geben.

Die oberen Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen und im Rahmen ihrer schulaufsichtlichen Verantwortung die Umsetzung familien- und pflegegerechter Rahmenbedingungen einfordern.

b.

Eine deutliche Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten für schulische Funktionsträger greift seit dem Schuljahr 2010/2011 und ermöglicht allen schulischen Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern in Teilzeit zwischen 50 Prozent und 100 Prozent zu arbeiten. Während der dreijährigen Elternzeit ist auch eine unterhältige Beschäftigung möglich. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Familienpflichten sollen dadurch Familie und Beruf besser vereinbaren können und in der Funktion gehalten werden. Wie bisher erfolgt die Reduzierung bei der Unterrichtsverpflichtung, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben müssen in vollem Umfang wahrgenommen werden. Schulleiterinnen und Schulleiter stellen außerdem die für den Betrieb der Schule erforderliche Präsenz der Schulleitung sicher.

Die Möglichkeit des Jobsharing wurde auch auf schulische Funktionsstellen ausgeweitet. Dadurch sollte über die bisher möglichen Teilzeitvarianten hinaus eine weitere Alternative geschaffen werden, eine Führungsposition in der Schule mit halbem Deputat wahrzunehmen. Das Jobsharing sieht vor, dass eine Funktionsstelle auf Dauer mit zwei Personen mit exakt halbem Lehrauftrag (50 Prozent) besetzt wird. Beide Personen werden aus dieser Funktionsstelle zu gleichen Teilen besoldet. Auf diese festen Rahmenbedingungen müssen die Teilnehmenden am Jobsharing vorab hingewiesen werden. Um eine gewisse Kontinuität und Planungssicherheit zu haben, wird das

Jobsharing in der Regel auf drei Jahre festgelegt. Mit der Ernennung in das Funktionsamt stehen der Beamtin/dem Beamten die Bezüge aus dem Funktionsamt im Umfang der Arbeitsleistung zu. Eine Beamtin bzw. ein Beamter kann nicht zwei (Status) Ämter gleichzeitig wahrnehmen. Kommt für Beamtinnen und Beamte daher aktuell oder in absehbarer Zeit ein Beschäftigungsumfang von mehr als 50 Prozent in einem Funktionsamt in Betracht, sind die "normalen" Teilzeitmodelle flexibler als das Jobsharing.

Diese Teilzeitangebote sind ein wichtiger Beitrag zu der im Chancengleichheitsgesetz verankerten Verpflichtung, die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf weiter zu verbessern und werden von den Frauen im Schuldienst des Landes sehr gut angenommen.

Alle Teilzeitbeschäftigten erhalten seit dem Schuljahr 2014/2015 nach § 4 der Lehrkräfte-Arbeitszeit-VO eine Altersermäßigung entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang an der Schule. Vor dem Schuljahr 14/15 erfolgte keine anteilige Berechnung der Altersermäßigung. Zuvor erhielten beispielsweise Teilzeitbeschäftigte mit einem Lehrauftrag unter 50 Prozent keine Altersermäßigung. Teilzeitbeschäftigte mit einem Teilzeitfaktor von z.B. 60 Prozent oder 70 Prozent wurden behandelt wie Teilzeitbeschäftigte mit hälftigem Lehrauftrag.

Ergänzend zu den o.g. Teilzeitmöglichkeiten für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber sollen im Rahmen der Beförderung von Studienrätinnen und Studienräten an Gymnasien die Schulleitungen regelmäßig darauf hingewiesen werden, dass bei der Besetzung von A14-Stellen im Ausschreibungsverfahren Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten genauso wie die von vollbeschäftigten Bewerberinnen und Bewerbern zu behandeln sind. Insbesondere ist auch auf die Möglichkeit hinzuweisen, eine A14-Stelle mit zwei Teilzeitkräften (ggf. auch unterhälftig) zu besetzen.

c.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört es auch, für Kinder Betreuungsangebote zu schaffen. Dies gilt sowohl für die Kleinkindbetreuung, als auch für Betreuungsangebote an Schulen. Der Anfang Dezember 2011 zwischen der Landesregierung und den kommunalen Landesverbänden unterzeichnete Pakt für Familien mit Kindern war ein wichtiger Schritt, um beim dringend nötigen Ausbau der Angebote für unter dreijährige Kinder voranzukommen. Seither ist Dynamik in den Ausbau der Kleinkindbetreuung gekommen. Mit diesem Pakt hat die Landesregierung den Kommunen 2012 und 2013 insgesamt 640 Millionen Euro zusätzlich für die Förderung der Betriebsausgaben der Kleinkindbetreuung zur Verfügung gestellt. Ab 2014 trägt das Land inklusive der Bundesmittel 68 Prozent der Betriebsausgaben für die Kleinkindbetreuung.

Die Zuweisungen des Landes an die Kommunen für die Betriebsausgabenförderung der Kleinkindbetreuung betragen im Jahr 2015 – einschließlich der Bundesmittel – voraussichtlich insgesamt rd. 659 Mio. Euro. Sie sind zweckgebunden für die Förderung von Kindern unter drei Jahren in Kindertagespflege und in Kindertageseinrichtungen zu verwenden. Diese Zahlen unterstreichen eindrucksvoll die gemeinsamen großen Anstrengungen von Land und Kommunen, ein bedarfsgerechtes und qualitativvolles Angebot für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Baden-Württemberg bereitzustellen.

Laut Statistischem Landesamt wurden zum Stichtag 1. März 2015 in Baden-Württemberg 78.729 Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege betreut. Das entspricht einer Betreuungsquote von 27,8 Prozent.

Mittelfristig will Baden-Württemberg die Betreuungsquote steigern. Dabei kann es im Flächenland Baden-Württemberg nicht um die Erfüllung einer starren Quote gehen, sondern um die tatsächliche Nachfrage vor Ort. Sie kann in den großen Städten bei 40 bis 60 Prozent und darüber liegen; in anderen Regionen auch deutlich darunter. Auch hier gilt: jeder geschaffene Platz muss ein guter Platz sein.

Der Ausbau der Ganztagschulen soll vielfältige Möglichkeiten, auf Kinder und Jugendliche und deren Interessen und Begabungen individuell einzugehen, eröffnen. Der erweiterte Zeitrahmen in der Ganztagschule schafft zusätzliche Lern- und Entfaltungsmöglichkeiten sowie mehr Chancengerechtigkeit.

Das neue Ganztagschulkonzept ermöglicht es vor allem auch kleinen Grundschulen einen Ganztagsbetrieb einzurichten. Die Landesregierung geht davon aus, dass sich bis 2023 rund 70 Prozent der Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen an dem Programm beteiligen. Dafür wird je nach Anträgen mit Kosten von bis zu rund 158 Millionen Euro gerechnet. Durch den flächendeckenden Ausbau soll es jedem Kind möglich sein, eine Ganztagschule zu besuchen. Ganztagschulen können in allen Schularten der allgemein bildenden Schulen eingerichtet werden. Eltern haben die Wahlfreiheit, ob sie ihr Kind an einer Ganztagschule anmelden. Vor allem berufstätige Eltern sollen dadurch unterstützt werden. Studien zeigen, dass ein gutes Angebot von Ganztagschulen Auswirkungen ins-besondere auf die Berufstätigkeit von Müttern hat.

Durch das mehr an Zeit an einer Ganztagschule kann auf die Kinder besser individuell eingegangen werden. Nur mit Ganztagsangeboten an möglichst vielen Schulen wird es gelingen, herkunftsbedingte Benachteiligungen aufzulösen und gelingende Bildungsbiographien von Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen. Die Ganztagschule ist ein wesentlicher Schritt zur besseren und kontinuierlichen Entwicklung der Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. Deshalb möchte die Landesregierung, dass mehr Schulen zu Ganztagschulen werden. In einem ersten Schritt sollen sich Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen zu Ganztagschulen weiterentwickeln können, damit nach dem Ausbau der Betreuung im frühkindlichen Bereich und der Betreuung der Kinder im Kinder-gartenalter keine Betreuungslücke entsteht.

Im Schuljahr 2014/15 haben in einer ersten Tranche 172 Schulen eine Ganztagschule nach den neuen schulgesetzlichen Regelungen eingeführt, wobei darunter auch Umsteller aus dem vorigen Modell der Ganztagschule waren. Über 11.000 Schülerinnen und Schüler nahmen an den Ganztagsangeboten dieser neuen Ganztagschulen teil.

Im laufenden Schuljahr 2015/16 haben weitere 119 Schulen eine Ganztagschule nach dem neuen § 4a des Schulgesetzes eingerichtet. Mit der Option, einen Teil der Lehrerwochenstunden im Ganztagsbetrieb zu monetarisieren und für Angebote außerschulischer Partner zu verwenden, wird zugleich das gesellschaftliche Umfeld der Schulen stärker ein-bezogen und den Kindern werden zusätzliche Möglichkeiten eröffnet.

Der Bildung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen wird eine hohe Priorität beigemessen, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Bedarfsgerechte und flexible Betreuungsangebote sollen betroffenen Eltern eine echte Wahlfreiheit eröffnen, ob die Betreuung ihres Kindes innerhalb oder auch außerhalb der eigenen Familie erfolgen soll.

Die außerschulische Betreuung wird auch weiterhin vom Land gefördert. Eltern, die ihr Kind nicht an einer Ganztagschule haben, oder denen die betreute Zeit ihrer Kinder nicht ausreicht, können auf kommunale Angebote zurückgreifen. Die Einrichtung dieser Betreuungsprogramme (Verlässliche Grundschule, flexible Nachmittagsbetreuung, Horte) ist eine Aufgabe der Kommune.